

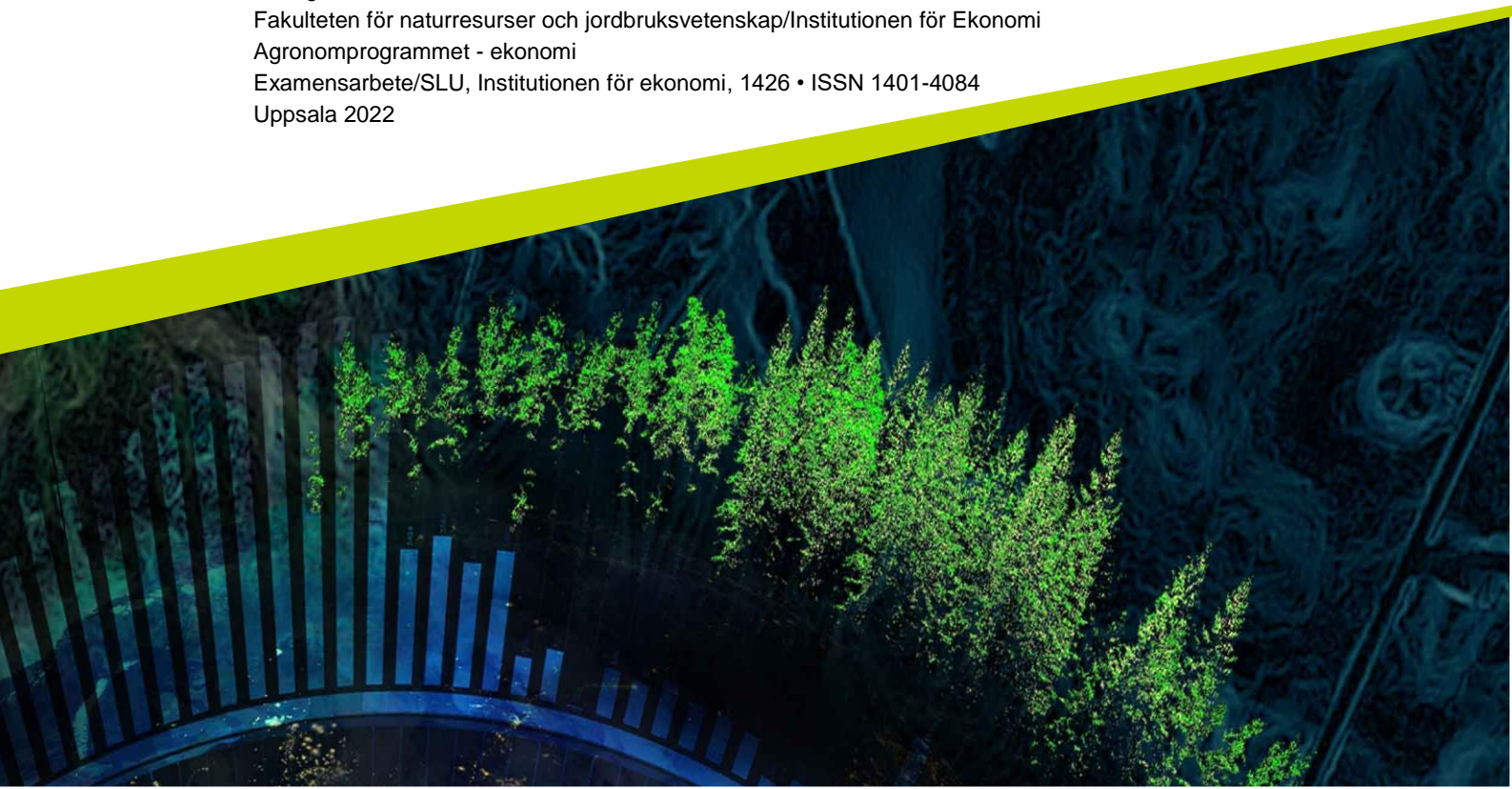


Hybridarbete som det nya vanliga

En kvalitativ studie om samspelet mellan hybridarbete och work-life balance i en svensk nischbank

My Tynell

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU
Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap/Institutionen för Ekonomi
Agronomprogrammet - ekonomi
Examensarbete/SLU, Institutionen för ekonomi, 1426 • ISSN 1401-4084
Uppsala 2022



Hybridarbete som det nya vanliga. En kvalitativ studie om samspelet mellan hybridarbete och work-life balance i en svensk nischbank

My Tynell

Handledare: Josefina Jonsson, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för ekonomi

Examinator: Karin Hakelius, Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för ekonomi

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Grundnivå, G2E

Kurstitel: Självständigt arbete i företagsekonomi

Kurskod: EX0902

Program/utbildning: Agronomprogrammet - ekonomi

Kursansvarig inst.: Institutionen för Ekonomi

Utgivningsort: Uppsala

Utgivningsår: 2022

Upphovsrätt: Alla bilder används med upphovspersonens tillstånd.

Serietitel: Examensarbete/SLU, Institutionen för ekonomi

Delnummer i serien: 1426

ISSN: 1401-4084

Nyckelord: Work-life balance, Hybridarbete, Nischbank, Medarbetare, Coronapandemin, Flexibilitet, Organisatoriskt stöd

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap

Institutionen för Ekonomi

Sammanfattning

Innan Coronapandemin har normen för förvärvsarbete varit att utföra arbetet från en bestämd plats såsom ett kontor. För att minska smittspridningen under pandemin uppmanades företag att snabbt ställa om och skicka hem personal för hemarbete i den mån det var möjligt. Inom bank- och finanssektorn har flertalet anställda arbetat hemifrån under delar av, eller hela pandemin. Tidigare undersökningar visar att hybridarbete är här för att stanna och att två av tre personer vill arbeta delvis hemifrån efter pandemins slut. Då hybridarbetet tros bli en allt vanligare arbetsform i framtiden är det således av vikt att undersöka huruvida work-life balance och hybridarbete samspelar med varandra.

Denna studie tar sikte på att undersöka work-life balance i en svensk nischbank. Detta görs genom att kolla på hybridarbetets roll för upplevd balans mellan arbete och privatliv hos medarbetare. En kvalitativ forskningsmetod har valts för denna studie där tre semistrukturerade intervjuer ligger till grund för empirin. Tre medarbetare från den svenska nischbanken Nordax Bank har intervjuats där samtliga respondenter arbetar heltid och i hybridform. Det empiriska materialet intervjuerna genererat har genomgått en tematisk analys där materialet kodats om till olika teman.

Studiens insamlade empiri visar att medarbetarna upplever en god work-life balance när de arbetar i hybridform. Detta då hybridarbete bland annat bidragit till en flexibilitet som främjar både arbetet och privatlivet. Vidare konstateras att arbete i hybridform förbättrat medarbetarnas upplevda work-life balance. Denna förbättring beror på flertalet faktorer som både inkluderar själva platsen där arbetet utförs ifrån samt platsens omkringliggande strukturer.

Nyckelord: Work-life balance, Hybridarbete, Nischbank, Medarbetare, Coronapandemin, Flexibilitet, Organisatoriskt stöd

Abstract

Before the Corona pandemic, the standard for labor has been to work from a specific workplace, such as an office. To prevent the spread of COVID-19 during the pandemic, companies were asked to facilitate remote working for their employees to most possible extent. The bank and finance sector had employees working from home during the whole or part of the pandemic. Previous surveys show that hybridwork is here to stay and that two of three people want to work partly from home after the pandemic. Due to that hybridwork assumes to increase as a new standard for labor, it's important to look into the interplay between work-life balance and hybridwork.

This study aims to investigate work-life balance in a Swedish nischbank. This will be done by looking into what role hybridwork has on employees' work-life balance. A qualitative method has been used for this study where three semi-structured interviews have formed the basis for the collections of empirical material. Three employees from the Swedish nischbank Nordax Bank have been interviewed, all of them work full-time and in hybrid form. The empirical material collected from the interviews have gone through a thematic method of analysis and the material has been coded into different themes.

The empirical material of the study shows that employees experience a good work-life balance when working in hybrid form. This is due to the fact that hybridwork has contributed to more flexibility which benefits the employees work and private life. The employees point out that their work-life balance has improved since they started working in hybrid form. This improvement depends on several factors such as the specific place where the employee works from and structures around this place.

Keywords: Work-life balance, Hybridwork, Nischbank, Employees, Corona pandemic, Flexibility, Organizationally support

Innehållsförteckning

Tabellförteckning	7
Figurförteckning.....	8
Förkortningar.....	9
1. Inledning	10
1.1 Bakgrund.....	10
1.2 Empiriskt problem	11
1.3 Teoretiskt problem	12
1.4 Syfte och forskningsfrågor	13
1.5 Avgränsningar.....	13
1.6 Uppsatsens struktur	13
2. Konceptuellt ramverk	14
2.1 Work-life balance	14
2.2 Struktureringsteori	15
2.3 Teoretisk syntes.....	16
3. Metod.....	18
3.1 Forskningsdesign.....	18
3.2 Urval.....	19
3.3 Intervjuer	20
3.4 Kodning & analys.....	21
3.5 Kvalitetskriterier	22
3.6 Metoddiskussion	22
3.6.1 Kontext	22
3.6.2 Etik.....	23
3.6.3 Kritisk reflektion	23
4. Empiri	24
4.1 Balans	24
4.2 Flexibilitet	25
4.3 Hälsa	26
4.4 Organisatoriskt stöd.....	27
5. Diskussion	29
5.1 Den upplevda balansen mellan arbete och privatliv	29
5.2 Skillnader i WLB beroende på plats	31
6. Slutsatser	34
Referenser.....	35
Tack	38
Bilaga 1 Intervjuguide.....	39

Tabellförteckning

Tabell 1. Sökträffar på begrepp, egen bearbetning	19
Tabell 2. Intervjuer, egen bearbetning	20
Tabell 3. Kodning av intervjuer, egen bearbetning	21

Figurförteckning

Figur 1. Strukturers samspel med aktör och upplevd WLB, egen bearbetning 17

Förkortningar

WLB Work-life balance

1. Inledning

I detta kapitel kommer en bakgrund till studien presenteras och beskrivas. Vidare följer en beskrivning av det empiriska och teoretiska problemet. Avslutningsvis presenteras studiens syfte, forskningsfrågor, avgränsning och uppsatsens struktur. Bakgrunden är tänkt att hjälpa läsaren få en bild av vad som ligger till grund för studien och kommande kapitel.

1.1 Bakgrund

Inom organisationsteori finns intresse att undersöka hur individer organiserar sig enskilt och i grupp. Bakka et al. (2006) menar att organisationsteori avser att vara generell och dess mål är att försöka utveckla kunskap om organisationer som kan tillämpas inom alla branscher och sektorer. Organisationsteori kan inkludera olika områden såsom ledarskap, företagskultur, strukturer och förändring (ibid.). Flertalet studier inom organisationsteori diskuterar balansen mellan arbete och privatliv. Forskningen är däremot tudelad i hur balansen påverkas av arbete från hemmet.

Balansen mellan arbete och privatliv, även kallat work-life balance (WLB), är något som det gjorts många studier på under de senaste decennierna (Kelliher et al, 2019). Intresset för WLB blev framför allt tydligt efter andra världskrigets slut år 1945 då antalet kvinnor som sökte arbete utanför hemmet ökade. Kvinnorna behöll fortsatt sitt arbete i hemmet i form av barnomsorg och hushållssysslor, detta trots arbete utanför hemmet (ibid.). Behovet av att kunna balansera arbete utanför hemmet och arbete i hemmet blev således allt viktigare. Nuzhat & Ahmad (2021) menar att nyckeln till ett fungerande arbetsliv är att sätta tydliga gränser som hjälper gemene man att göra val om hur resurs av tid och energi ska fördelas. En viktig del i att bygga karriär är att ha ett fungerande privatliv, vilket kommer med vissa svårigheter för både kvinnor och män (ibid.).

Covid-19 har orsakat stora konsekvenser i samhället. Minskad kontakt och avstånd mellan människor har exempelvis uppmanats av Folkhälsomyndigheten för att begränsa smittspridningen av coronaviruset (Folkhälsomyndigheten, 2021). Regeringen har tillsammans med Folkhälsomyndigheten, under perioder av pandemin, uppmanat till hemarbete för anställda i organisationer och företag där detta är möjligt. Inom bank-och finanssektorn har många anställda runt om i Sverige arbetat hemifrån under delar av eller under hela perioden av Coronapandemin (Finansliv, 2020). Antal anställda som arbetat hemifrån skiljer sig åt banker emellan men det procentuella spannet under pandemin har legat mellan 40 och 75 procent (ibid.).

En undersökning av Netigate (2021) visar att hybridarbete och hemarbete, som blivit aktuellt på grund av pandemin, är här för att stanna. Hybridarbete innebär att anställda får valmöjligheten att välja och anpassa hur och när de vill arbeta på

kontoret eller hemifrån. Hybridarbete kan även förekomma under mer strukturerade former, exempelvis att den anställde tillåts jobba hemifrån två bestämda dagar i veckan. Önskan om att få jobba i hybridform har ökat sedan Coronapandemins start och möjligheten till hemarbete eller delvis hemarbete har blivit en konkurrensfördel för företag (Arbetsliv, 2021).

De omgivande strukturerna individen befinner sig i kan även inkludera strukturen av platsen individen jobbar på (Giddens, 1984). Strukturerna i sig kan påverka hur individen upplever sin egen situation, och avspeglar möjligheten för individen att förändra eller påverka den miljö individen verkar i. Då hybridarbete väntas bli en allt vanligare arbetsform är det således av vikt att undersöka hybridarbetets roll för upplevd WLB hos medarbetare.

Denna studie ämnar att undersöka WLB och hybridarbete i en svensk nischbank. En nischbank har specialiserat sig och erbjuder enbart vissa typer av banktjänster (NE, u.å.). Gemensamt för denna utformning av bankverksamhet är att alla tjänster behandlas över telefon eller via internet i den utsträckning som det går (Ne, u.å.). För att hybridarbete ska vara möjligt behöver verksamheten eller delar av den kunna utföras på andra platser än enbart på ett kontor. Det kan exempelvis handla om administrativa tjänster. Då nischbankernas verksamhet i stor utsträckning sker via telefon och via internet finns det en större möjlighet för dessa banker att kunna erbjuda sina anställda möjlighet till hybridarbete.

1.2 Empiriskt problem

Innan Coronapandemin utgjorde arbetsformer på given plats, exempelvis ett kontor, en majoritet av olika arbetsformer i Sverige (SCB, 2020). Idag ser det annorlunda ut och även fast många anställda både i privat och offentlig sektor gått tillbaka till att jobba på plats, finns det fortfarande en stor del som arbetar i hybridform. Ett exempel på varför företag erbjuder möjligheten till hybridarbete för sina anställda är att detta numera är möjligt till viss del på grund av digitala verktyg (VD-tidningen, 2021). Den ökade efterfrågan för hybridarbete har även vara en faktor för att företag väljer att erbjuda denna arbetsform till sina anställda (ibid.).

En fråga som dök upp under Coronapandemin var hur företag skulle tillgodose bland annat arbetsmiljön för de anställda när de arbetade från hemmet, något arbetsgivaren är ansvarig för enligt arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2021). Bland annat så inkluderar en god arbetsmiljö tillgång till tillfredsställande temperatur och lufttillförsel samt ergonomi. För att täcka upp dessa aspekter har arbetsgivare bland annat tillhandahållit skrivbord och stolar för arbetstagares hemmakontor (ibid.).

Trots att Sverige fick ställa om snabbt under Coronapandemin och detta kom med vissa svårigheter, visar undersökningar idag på att två av tre personer vill jobba mer flexibelt efter pandemin (Netigate, 2021). Det är således av vikt att undersöka WLB och dess samband med hybridarbete. Detta för att få mer kunskap om hur WLB kan

bibehållas eller förbättras i modernare arbetsformer där arbetstagaren kombinerar arbete hemifrån och från ett kontor.

1.3 Teoretiskt problem

Hemarbete och hybridarbete har sen Coronapandemin fått stort utrymme i samhällsdebatten, och undersökningar visar på att hybridarbete har blivit en efterfrågad arbetsform (Netigate, 2021). Tidigare forskning är inte alltid överens om distansarbetets påverkan på WLB. Viss forskning menar på att distansarbetet har en negativ effekt på WLB då gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut (Kurdland & Bailey, 1999). Annan forskning motsäger detta och menar i stället att distansarbete bidrar positivt till WLB. Detta då den anställde spar tid på resor till och från jobbet, samt får en mindre stressig arbetsmiljö i hemmet än på ett kontor (Aguilera et al, 2016). Gemensamt för dessa studier är att de undersökt hemarbete på heltid och utgår således inte från hybridarbete, som både inkluderar hemarbete och arbete på kontor eller annan angiven plats.

Tidigare forskning har även begränsningar när det kommer till uppfattningen om arbete och privatliv (Kelliher et al, 2019). Hänsyn har inte tagits till den senaste tidens utveckling när det kommer till olika typer av arbetsformer och den anställdes privatliv. Tidigare studier utgår ofta från traditionella arbetsformer som består av heltidsarbete och utförs på en fysiskt utvald plats, såsom ett kontor. Privatlivet har framför allt omfattats av omsorgsarbete av barn (Kelliher et al, 2019). En stor del av tidigare forskning har således fokuserat på WLB hos arbetande föräldrar i en traditionell kontext.

Alla individer lever och verkar i olika typer av strukturer både i arbetslivet och privatlivet (Giddens, 1984). Dessa strukturer kan se olika ut från person till person och förändras över tid. Strukturer upprätthålls genom individers handlingar och kan vara både begränsande och möjliggörande för individen (ibid.). Genom att studera hybridarbetets roll för upplevd WLB hos medarbetare, inkluderas de omgivande strukturerna av platsen när platsen utgörs av både arbete från kontor och från hemmet. Strukturerna av platsen har i tidigare forskning inkluderat strukturer på ett kontor eller från distansarbete på heltid (Kelliher et al. 2019; Kurdland & Bailey, 1999; Aguilera et al, 2016).

Det finns omfattande forskning inom ämnet WLB, men forskningen som presenterats ovan belyser inte samspelet mellan WLB och moderna arbetsformer såsom hybridarbete. Även forskning om WLB inom svenska banker eller nischbanker är begränsad. Denna studie avser därför att bidra till forskningen genom ökad insikt och kunskap om hybridarbetets samspel med WLB i en svensk nischbank.

1.4 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med denna uppsats är att undersöka WLB i en svensk nischbank. Detta görs genom att kolla på hybridarbets roll för upplevd balans mellan arbete och privatliv hos medarbetare. Studiens fokus kommer att ligga på att undersöka samspelet mellan dessa två och medarbetarnas uppfattningar om hur de påverkar varandra.

Forskningsfrågor:

- Hur upplever medarbetare balansen mellan arbete och privatliv?
- Upplever medarbetare skillnader i WLB beroende på varifrån de jobbar?

1.5 Avgränsningar

Denna studie avgränsar sig till att undersöka hybridarbetets roll på upplevd WLB hos medarbetare som arbetar i en svensk nischbank. Studien avser att belysa ett medarbetarperspektiv på upplevd WLB och inkluderar således inte chefs eller företagsperspektiv. Vidare är studien avgränsad till att studera upplevd WLB hos medarbetare som arbetar heltid i hybridform på Nordax bank. Således har medarbetare som inte jobbar heltid från kontoret och/eller med timanställning inte inkluderats i studien. Då studiens syfte inte är att jämföra olika nischbanker och dess medarbetare har enbart ett företag, Nordax bank, inkluderats i studien.

1.6 Uppsatsens struktur

Uppsatsen börjar med en inledning som ger läsaren en överblick kring bakgrunden till studien följt av en presentation av problem, syfte och avgränsningar. Vidare i det konceptuella ramverket presenteras tidigare forskning inom fenomenet WLB samt Giddens struktureringsteori. Kapitlet avslutas med en teoretisk syntes. Metodkapitlet belyser studiens forskningsdesign, urval, intervjuer, kodning och analys, kvalitetskriterier och avslutas med en metoddiskussion. Empirikapitlet presenterar den empiri studiens semistrukturerade intervjuer genererat. Vidare följer en diskussion som belyser de samband och eventuella icke-samband som hittats mellan tidigare forskning inom WLB, teori och empiri. Uppsatsen avslutas med ett kapitel om slutsatser där slutsatser dras från studiens empiri och diskussion. En reflektion kring studien ges och förslag till vidare forskning presenteras.

2. Konceptuellt ramverk

Det finns flertalet studier inom organisationsteori som diskuterar balansen mellan arbete och privatliv och vad WLB har för konsekvenser för organisationen. Beroende på vilket teoretiskt perspektiv som används kan olika delar av WLB belysas. Kapitel två inleds med en överblick kring forskningen inom WLB för att få ett flertal organisationsteoretiska perspektiv. Vidare presenteras Giddens struktureringsteori, som ligger till grund för analysen i denna uppsats. Avslutningsvis kommer en teoretisk syntes.

2.1 Work-life balance

Balans mellan arbete och privatliv handlar om en jämvikt och stabilitet, som låter individer engagera sig fullt ut i valda prioriteringar, främja värderingar och ger en känsla av välbefinnande (Nuzhat & Ahmad, 2021). Balansen mellan dessa sfärer kan se annorlunda ut för individer sinsemellan och ändras över tid när individen hamnar i olika skeden i sin karriär eller i sitt privatliv.

Ericsson et al. (2019) menar att intresset för psykosociala arbetsmiljöproblem har ökat de senaste decennierna. Ökade arbetskrav, långa arbetsdagar, en hög grad av osäkerhet och oförutsägbarhet i ekonomin ses som möjliga faktorer för ökad belastning och stress i arbetslivet. Belastning och stress i arbetslivet har varit en faktor för ett ökat intresse för studier inom WLB. Ericsson et al. (2019) undersöker gränsdragningen mellan sfärerna och finner att gränsen mellan arbete och privatliv hos anställda blivit otydlig. Vidare menar författarna att detta inte enbart behöver bero på att den anställde tar med arbete hem, utan beror bland annat på en ökad intensitet i arbetet och på arbetsplatsen. Den ökade intensiteten visar sig bland annat i form av klimatet på arbetsplatsen där tid för umgänge och att stötta varandra är begränsad. I stället tar gamla och nya arbetsuppgifter upp majoriteten av tiden under arbetsdagen och tid för intern återhämtning blir mindre (ibid.). Tidigare studier visar även att individer som har en bristande WLB presterar mindre effektivt än de individer som upplever en god WLB (Abendroth & Den Dulk, 2011). Konflikter mellan de två sfärerna kan leda till negativa effekter såsom hälsoproblem, psykisk ohälsa och ojämlikhet.

Statligt stöd och stöd från arbetsgivare när det kommer till WLB kan se olika ut beroende på vilket land som undersöks. Det kan exempelvis handla om lagstadgad föräldraledighet, lagstadgad semester, allmän barnomsorg i form av förskola och flexibla arbetstider (Abendroth & Den Dulk, 2011). I Europa kan man se att stödet och policys för WLB ökat på sen tid. Däremot anses WLB i vissa länder vara en personlig angelägenhet som företag inte ansvarar för. Det högsta stödet, både statligt och från arbetsgivare, hittas däremot i Skandinavien. Studier visar även att stödet för WLB förekommer i större utsträckning inom offentlig sektor samt i stora organisationer (ibid.).

Ålder, civiltillstånd, strategier samt organisatoriskt stöd och dess samband med WLB har även forskats på under det senaste decenniet. Spieler et. al (2018) undersöker bland annat WLB inom banksektorn i Tyskland och finner att äldre arbetstagare har en bättre balans mellan arbete och privatliv. Vidare menar författarna att detta beror på att äldre arbetstagare drar tydligare gränser mellan arbete och privatliv. Amazue & Onyishi (2015) undersöker strategier för stresshantering, uppfattat organisatoriskt stöd och civiltillstånd som prediktorer för WLB hos bankanställda i Nigeria. Författarna finner att civiltillstånd inte påverkar WLB. Däremot så har strategier för stresshantering och uppfattat organisatoriskt stöd en positiv påverkan på upplevd WLB hos de anställda (ibid.).

2.2 Struktureringsteori

Anthony Giddens teori om strukturering är väletablerad och används inom bland annat managementstudier (Jack & Anderson, 2002). Struktureringsteorin tar sikte på att belysa samspelet mellan struktur (samhälle) och aktör (individ). Giddens (1984) menar att det finns en sammanhängande relation mellan aktörens handlingar och strukturen, relationen i sig utgör således en dualitet.

Giddens (1984) belyser det faktum att aktören och aktörens handlingar påverkas av strukturen samtidigt som strukturen upprätthålls och anpassas efter aktörens handlingar. Gränssnittet där aktör och struktur möts kallas strukturering. Således grundar sig struktureringsteorin i att social handling inte kan förklaras enbart av teorier inom antingen aktör eller struktur. Teorin inkluderar kontexten av regler och normer som skapas i den sociala strukturen, där aktören även verkar (Giddens, 1984). Genom handlingar som följer givna regler och normer upprätthålls således strukturen. Vidare menar Giddens (1984) att strukturer inte kan upprätthållas utan aktören, då strukturen i sig är socialt konstruerad. Det kan exempelvis handla om strukturen för övertidsarbete. Även om det i medarbetarnas anställningsavtal framgår hur många timmar i veckan de ska arbeta, kan det finnas informella normer och regler som inte går i linje med vad avtalet säger. Genom dessa normer och regler kan medarbetare förväntas arbeta övertid och ifrågasättas om dessa förväntningar inte uppfylls. Genom rädsla för konsekvenserna av normbrytande handlingar, upprätthålls strukturen genom handlingar som går i linje med de informella normerna och reglerna. Struktur beskrivs således som medlet för och resultatet av social handling, och existerar inte utan aktörer (Giddens, 1984). Strukturen kan i vissa fall vara begränsade för aktören, men kan samtidigt möjliggöra nya sätt för aktören att agera (ibid.).

Aktören och aktörskap menar Giddens (1984) är det som skiljer människan från naturen. Med aktörskap menas att aktören har medvetenhet och förmåga att välja hur, om och när handlingar och val sker eller inte sker. Utan valet finns således ingen aktör. Det kan exempelvis handla om valet att handla och agera utefter informella normer och regler, såsom förväntan om övertidsarbete. Aktörskap inkluderar även val att agera mot befintliga normer och strukturer genom att belysa problem inom dem och agera på ett normbrytande sätt. Aktörens handlingsfrihet är beroende av den kontext som aktören befinner sig i (Lamsal, 2012). Aktören kan

exempelvis inte välja sitt modersmål eller födelse-land, men har samtidigt en stor roll i att påverka andra typer av strukturer. Strukturer anses därför vara en reflektion av aktörens möjlighet att påverka miljön aktören lever och verkar i (ibid.).

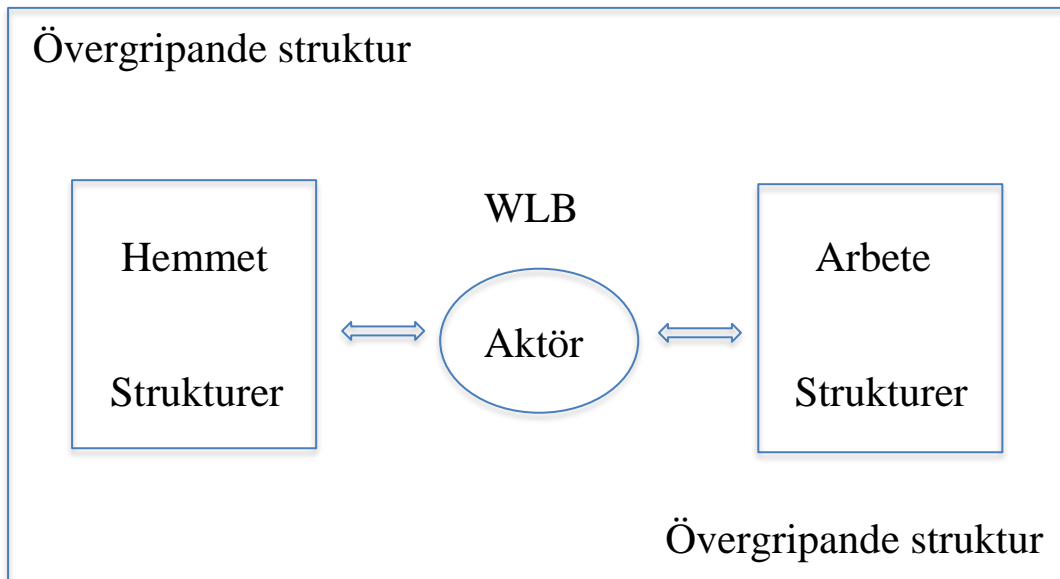
2.3 Teoretisk syntes

Valda teorier kommer ligga till grund för studiens syfte och forskningsfrågor. Teorierna kommer användas till att analysera den insamlade empirin, men även inkluderas i diskussionskapitlet där studiens empiri kommer diskuteras.

För att få en större förståelse för individers upplevda WLB måste de strukturer individen lever i beaktas. Varje individ kan enligt Giddens (1984) ses som en aktör. Aktörerna och deras verklighet som i denna studie studeras har omkringsliggande strukturer i olika former. Det kan exempelvis handla om strukturer som berör tillgänglighet, intern återhämtning, kulturbärande aktiviteter, möjlighet till semester under vissa perioder eller förväntat arbetsresultat. Strukturerna finns både på arbetsplatsen, inom familjen och i privatlivet (Giddens, 1984). Huruvida aktören uppfattar sin möjlighet att påverka dessa strukturer påverkar även hur aktören uppfattar sin WLB. Det kan exempelvis handla om strukturen för önskad tillgänglighet från arbetsgivaren och huruvida tillgängligheten för arbete förväntas även på aktörens fritid. Då upplevd WLB förändras och ser olika ut för individer, kan även antagande göras att individers strukturer, där individerna verkar, även förändras. Strukturer är av individer en social konstruktion och möjligheten till förändring av strukturerna sker när aktörers handling, samt normer och regler förändras (Giddens, 1984). Strukturer kan även vara möjliggörande för nya innovativa handlingar, vilket skulle kunna främja aktörers upplevda WLB. Således kan WLB och strukturer samverka då WLB påverkas av de strukturer aktören befinner sig i.

Teorierna ger möjlighet att undersöka eventuella förändringar i strukturerna aktörerna verkar i, i samband med nyare arbetsformer såsom hybridarbete. Giddens teori om strukturering kommer vara behjälplig i att belysa de strukturer som i dagens samhälle är aktuella för medarbetare i en svensk nischbank. Teorin kommer även vara behjälplig med att förstå hur aktörerna agerar i och upplever den struktur som finns, arbetsplatsen, när strukturen består av den fysiska platsen och arbete från hemmet.

Nedan i figur 1 visas en övergripande struktur, i denna struktur finns aktören i mitten samt aktörens upplevda WLB. Vid aktörens vänstra sida finns hemmet där det finns strukturer. Vid aktörens högra sida finns arbetsplatsen där det finns andra strukturer. Aktören verkar både i strukturer inom arbetsplatsen och hemmet men även i den övergripande strukturen. Dessa strukturer påverkar även aktörens upplevda WLB på olika sätt beroende på om strukturerna är möjliggörande eller begränsande. Aktören i sig påverkar strukturerna genom handlingar.



Figur 1. Strukturers samspel med aktör och upplevd WLB, egen bearbetning

3. Metod

I detta kapitel presenteras studiens forskningsdesign och motivering till valet av den. Vidare följer urvalsprocessen, intervjuernas utformning, kodning och analys samt metodens kvalitetskriterier. Kapitlet avslutas med en metoddiskussion som innehåller kontext, etik och kritiska reflektioner för den aktuella metoden och valet av företag för studien.

3.1 Forskningsdesign

Den kvalitativa forskningsmetoden med en induktiv ansats har valts för denna studie. Den kvalitativa metoden uttrycker det insamlade materialet med ord i stället för siffror och har som huvudfokus att beskriva och betona kontexten (Bryman & Bell, 2017). Metoden är tolkande och betonar vikten av att försöka förstå människors subjektiva verklighet. Studien utgår därför från det insamlade materialet som enligt Bryman & Bell (2017) anses vara en viktig del i den kvalitativa forskningsmetoden. Detta för att få en djupare förståelse för deltagarnas perspektiv och verklighet.

Den här studien grundar sig i en social-konstruktionistisk ståndpunkt, vilket innebär att studien bygger på att sociala egenskaper är resultatet av samspelet mellan individer, snarare är företeelser som finns där ute (Bryman & Bell, 2017). Tyngden ligger på förståelsen av den sociala verkligheten som bygger på deltagarnas uppfattning och tolkning (Bryman & Bell, 2017). Således antar studien även ett epistemologiskt tolkningsperspektiv. Tolkningsperspektivet bygger på uppfattningen om att det behövs en strategi som tar hänsyn till skillnaderna mellan människor och naturvetenskapens studieobjekt. Fokus ligger på att fånga den subjektiva innebörden av social handling (ibid.). Metoden har valts för att få ett helhetsperspektiv kring deltagarnas uppfattning av ämnet. Kunskap i denna studie kommer genereras och förstås genom deltagarnas perspektiv. Detta har gjorts genom en litteraturgenomgång av tidigare forskning och studier inom ämnet som är relevanta för studien, samt intervjuer. Semistrukturerade intervjuer har valts för denna studie, där medarbetare på den svenska nischbanken Nordax Bank kommer att intervjuas. Den valda metoden ger möjlighet att beskriva människors åsikter och perspektiv på ett djupgående plan genom flexibla intervjuer (Bryman & Bell, 2017).

För att hitta relevant litteratur i form av sekundärkällor till studien har Google Scholar och Sveriges lantbruksuniversitets databas Primo använts. Begrepp som inkluderats i sökningen har varit: work-life balance, balance between family and work, work from home, Giddens structure agency och practice theory. Vidare har sökresultaten filtrerats på vetenskapliga artiklar, böcker och bokkapitel. Detta har däremot inte varit möjligt på sökmotorn Google Scholar, därav är sökresultatet mer gediget.

Genom att läsa sammanfattning och introduktion av artiklar, böcker och bokkapitel har avgörandet om relevans gjorts. Framför allt har sekundärkällor om WLB och Giddens struktureringsteorin valts ut beroende på hur väl de går att applicera på denna studie. Således har exempelvis artiklar som undersöker skillnaden i WLB hos män och kvinnor valts bort, då könsskillnader inte är aktuellt för denna studie. Urvalet gjordes på antal citeringar och de 10 mest relevanta valdes ut och lästes mer noggrant.

Tabell 1 visar de begrepp som inkluderats i sökningen och hur många träffar varje begrepp genererat på Primo och Google Scholar.

Tabell 1. Sökräffar på begrepp, egen bearbetning

Begrepp	Work-life balance	Balance between family and work	Work from home	Giddens structure agency	Practice theory
Primo	13 138	19 218	211 127	2412	580 312
Google Scholar	589 000	5 340 000	6 940 000	3 810 000	4 660 000

3.2 Urval

Ett målstyrt urval har valts för denna studie där samtliga respondenter i studien har en fast anställning på Nordax Bank och jobbar i hybridform. Då intresse finns att undersöka fenomenet WLB och hybridarbete har detta styrt valet av studieobjekt. Urvalet görs således utifrån målen med studien, och respondenterna har valts utifrån hur relevanta de är för forskningsfrågorna (Bryman & Bell, 2017). Valet av att genomföra studien på nischbanken Nordax Bank grundas i att företaget erbjuder arbete i hybridform och den redan etablerade kontakten författaren har till företaget.

Respondenterna som deltagit i studien består av tre medarbetare från Nordax Bank. De krav som låg till grund för att medverka i studien var att respondenterna, innan coronapandemin, arbetade heltid från ett kontor och inte från hemmet. Detta för att respondenterna ska vara relevanta för att kunna besvara frågor som berör studiens andra forskningsfråga. Respondenterna skulle även numera arbeta heltid i hybridform på Nordax Bank. Då kraven för att medverka i studien inte inkluderar krav på könsfördelning har detta inte tagits i beaktande. Detta då könsskillnader inte är relevant för studien. Av de tre respondenterna som intervjuats är samtliga av dem kvinnor.

Initial kontakt har tagits via mejl där respondenterna fått information om studiens syfte samt hur intervjun ska gå till. Intervjuerna har skett via videolänk på Teams,

vilket är företagets kommunikationskanal. Valet av att ha intervjuformer där respondenterna syns grundas i att författaren skall ha möjlighet att uppfatta även kroppsspråk, detta för att få en så korrekt uppfattning som möjligt av respondenternas svar. Alla intervjuer har spelats in för att underlätta bearbetningen av det insamlade materialet.

3.3 Intervjuer

Totalt har tre semistrukturerade intervjuer och dess innehåll legat till grund för empirin. Semistrukturerade intervjuer bygger på ett flexibelt sätt att intervjua då intervjun får möjlighet att röra sig i olika riktningar (Bryman & Bell, 2017). De olika riktningarna ger utrymme för att erhålla kunskap om vad respondenten upplever vara relevant och viktigt inom ämnet. Bryman & Bell (2017) menar vidare att frågorna under semistrukturerade intervjuer inte behöver vara förbestämda enligt tidigare satt struktur, utan följdfrågor eller frågor som dyker upp under intervjun kan även användas.

Intervjuerna har pågått i ca 30 minuter, två av intervjuerna har skett på svenska och den sista intervjun har skett på engelska. Semistrukturerade intervjuer möjliggör för författaren att beröra specifika teman under intervjun samtidigt som en flexibilitet finns (Bryman & Bell, 2017). De teman som legat till grund för intervjuerna har varit inledande frågor om arbete och tjänst, arbetsituation före och efter hybridarbete, privatliv och WLB (se bilaga 1). Intervjuguiden som använts under intervjuerna har således inkluderat både förbestämda frågor utifrån utvalda teman samt gjort utrymme för följdfrågor. Intervjuguiden och de valda teman som berörts under intervjuerna ämnar att kunna besvara studiens syfte och forskningsfrågor. En kombination av öppna och stängda frågor har använts för att ge respondenterna möjlighet att lyfta viktiga perspektiv för den enskilde individen, som i sin tur bidrar till kunskap om respondentens verklighet och kontext. Således har både författarens och respondenternas intresse och funderingar tagits i beaktande under intervjuerna.

Nedan i tabell 2 ges en överblick av respondenterna och de semistrukturerade intervjuerna som legat till grund för studiens empiri.

Tabell 2. Intervjuer, egen bearbetning

Respondent	Plats & Språk	Längd	Titel
Julia	Teams (SE)	24:33 minuter	Customer Support Administrator
Tova	Teams (SE)	29:50 minuter	Senior Debt Collection Commercial Specialist
Hanna-Mari	Teams (ENG)	24:27 minuter	Customer Advisor

3.4 Kodning & analys

Efter intervjuerna har en transkribering skett för att sammanställa den empiri intervjuerna genererat. För att underlätta transkriberingen av den insamlade empirin har samtliga intervjuer spelats in efter godkännande av respondenterna. Vidare skedde en tematisk analys av det insamlade materialet med hjälp av en ansats likt grundad teori. Grundad teori definieras som "teori som härletts från data som samlats in och analyserats på ett systematiskt sätt under forskningsprocessens gång" (Bryman & Bell, 2017 sid 542). Grundad teori bygger på att metoden är inriktad på utveckling av ny teori samt att analysen av datan sker parallellt med insamlingen av den. En viktig process i grundad teori är kodningen av det insamlade materialet. Kodning innebär att namn eller etiketter sätts på de delar som är av teoretiskt vikt eller praktisk betydelse för de respondenter som intervjuats (Bryman & Bell, 2017). Materialet intervjuerna genererat bryts ner i olika delar och benämns. Kodning kan ske i olika former såsom öppen, axial och selektiv kodning (ibid.). I denna studie har öppen kodning tillämpats för att bryta ner, jämföra och kategorisera materialet. De begrepp kodningen genererar grupperas och omformuleras till olika teman (ibid.). De teman som framkommit under kodningen ligger till grund för studiens analys.

Avslutningsvis har analysen av det insamlade materialet skickats ut för godkännande till samtliga respondenter, så kallat en respondentvalidering. Analysen skickades via mejl och samtliga respondenter har efter ett fåtal omformuleringar godkänt analysen och författarens tolkning av respondenternas verklighet.

Tabell 3 visar exempel på hur citat från de semistrukturerade intervjuerna kodades till olika begrepp.

Tabell 3. Kodning av intervjuer, egen bearbetning

Citat	Kod 1st	Kod 2nd	Begrepp
"Jag trivs väldigt bra att jobba i hybridform"	Hybridarbete är viktigt	Balans	Flexibilitet
"Jag älskar mitt jobb"	Jobb är viktigt	Personlighet	Identitet
"Balansen mellan arbete och privatliv är mycket viktigt för att jag ska må bra"	Balans är viktigt	Tid	Välmående

Skjott-Linneberg & Korsgaard (2019) menar på att det finns flera fördelar med kodning av data. Bland annat möjligheten att strukturera och sortera den insamlade datan. På detta sätt kan en sortering ske av relevant och icke relevant data som förenklar den slutliga analysen. Vidare menar Skjott-Linneberg & Korsgaard

(2019) på att kodningen säkerställer giltigheten i den insamlade datan. Frågor som ställs under intervjuer kan förändras under processens gång. Att lägga ihop frågor som ställts med svaren är därför av vikt för att säkerhetsställa att den frågan som ställts är den frågan som besvarats.

3.5 Kvalitetskriterier

Den kvalitativa forskningsmetodens kvalitetskriterier som beaktats i denna studie är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering (Bryman & Bell, 2017). Samtliga kriterier och arbetet med dessa under arbetsgången har varit vitala för att säkerhetsställa trovärdigheten av empirin som studien genererat.

Tillförlitlighet i studiens resultat betyder enligt Bryman & Bell (2017) att respondenterna erbjuds att ta del av resultatet som framkommit under studien. Detta för att respondenterna ska kunna bekräfta att forskaren uppfattat deras verklighet på ett korrekt sätt. För att möta kriteriet om tillförlitlighet har analysen från de semistrukturerade intervjuerna skickats ut till varje enskild respondent för en respondentvalidering.

Den kvalitativa forskningsmetoden studerar ofta en liten grupp av enskilda individer som har gemensamma egenskaper. För att uppfylla kriteriet om överförbarhet bör täta redogörelser och beskrivningar genomsyra studien (Bryman & Bell, 2017). Redogörelser och beskrivningar som framkommit av intervjuerna har redovisats på ett så tydligt och korrekt sätt som möjligt.

För att uppfylla kriteriet om pålitlighet bör forskaren anta ett granskande synsätt (Bryman & Bell, 2017). Ett granskande synsätt innebär att det finns en fullständig och tillgänglig redogörelse av forskningsprocessen och alla dess faser. För att uppfylla kriteriet om pålitlighet har studien granskats av såväl studiekamrater som handledare i avseende av transparens.

Kriteriet om konfirmering handlar om att forskaren, genom vetskapen om den obefintliga möjligheten att vara fullt objektiv, inte medvetet låter egna värderingar påverka studiens slutsatser (Bryman & Bell, 2017). För att uppfylla kriteriet om konfirmering har detta beaktats under studies hela process för att i så stor mån som möjligt uppnå värderingsfrihet. Studien har även granskats av studiekamrater och handledare i detta avseende.

3.6 Metoddiskussion

3.6.1 Kontext

Den kvalitativa metoden tar sikte på att belysa och förklara vad som ägt rum i den miljö som studeras (Bryman & Bell, 2017). Anledningen till detta är att kvalitativa forskare betonar vikten av att förstå kontexten bakom sociala beteenden. Beteenden

och värderingar måste således tolkas i en kontext eller i ett sammanhang för att kunna förstå individers beteenden och handlingar. Då den kvalitativa metoden inte kan generalisera det insamlade materialet på samma sätt som den kvantitativa metoden, måste kontexten tydligt framgå i studien (ibid.). Genom en detaljerad beskrivning av kontexten kan läsaren avgöra om studiens resultat går att jämföra med andra studier med en liknande kontext. Således ämnar denna studie att på ett så transparent och tydligt sätt som möjligt belysa kontexten kring respondenterna som intervjuas.

3.6.2 Etik

Etik och etiska frågor är aktuellt under flera stadier under företagsekonomiska undersökningar och studier (Bryman & Bell, 2017). Bryman & Bell (2017) lyfter informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet, nyttjandekravet och falska förespeglningar som viktiga aspekter rörande etik.

Informationskravet handlar om att forskaren ska informera berörda personer och respondenter om syftet med studien (Bryman & Bell, 2017). Samtyckeskravet handlar om att berörda personer och respondenter gett sitt godkännande till att medverka i studien samt möjligheten att avbryta sitt medverkande. Konfidentialitets- och anonymitetskravet handlar om att uppgifter om de medverkande personerna ska behandlas med största möjliga konfidentialitet. Nyttjandekravet handlar om att de uppgifter som samlas in om enskilda personer endast får användas för studiens ändamål. Falska förespeglningar handlar om att forskaren inte ska ge berörda personer och respondenter falsk eller vilseledande information (ibid.).

För att möta dessa etiska aspekter har Nordax Bank och respondenterna blivit informerade om studiens syfte och mål, både muntligt och via mejl. Respondenterna har blivit informerade om att deras deltagande är frivilligt och att de även har möjlighet att vara anonyma. På frågan om anonymitet har samtliga respondenter tackat nej. Det insamlade materialet har hanterats med största möjliga försiktighet och alla respondenter har fått ta del av empirin intervjuerna genererat, samt studien i sin helhet. Materialet som samlats in under intervjuerna har enbart använts till studiens ändamål.

3.6.3 Kritisk reflektion

Studien sker på den svenska nischbanken Nordax Bank och respondenterna är medarbetare på banken. Då författaren arbetar som timanställd på Nordax Bank och har en privat relation med respondenterna kan dessa relationer eventuellt påverka svaren under de semistrukturerade intervjuerna. Däremot skulle det kunna finnas en styrka i att författaren har privata relationer med respondenterna då det kan möjliggöra att respondenterna vågar öppna upp sig mera, samt ge ärligare svar. Värt att belysa är att respondenterna inte är författarens närmsta kollegor och den privata relationen utgörs således enbart av att författaren och respondenterna arbetar på samma arbetsplats. Författaren anser således inte att de privata relationerna utgör ett hot mot en trovärdig insamlad empiri.

4. Empiri

Detta kapitel presenterar den insamlade empirin som studiens semistrukturerade intervjuer genererat. Kodningen av materialet har mynnat ut i fyra olika teman som presenteras i följande ordning; balans, flexibilitet, hälsa och organisatoriskt stöd.

4.1 Balans

Under intervjuerna var balans något som ofta förekom, både i intervjufrågor och i respondenternas svar. Julia, Tova och Hanna-Mari menar på att balans mellan arbete och privatliv är av högsta vikt för att uppnå en känsla av tillfredsställelse och välmående både i arbetet och privat. Vidare menar Tova och Hanna-Mari att utan balansen mellan dessa två sfärer uppkommer svårigheter att få tillräcklig återhämtning efter arbetsdagens slut. Återhämtningen kan se olika ut för respondenterna och kan exempelvis inkludera träning, promenader, lugna kvällar i hemmet eller umgänge med familj och vänner. Vid frågan om hur respondenterna definierar WLB (se bilaga 1), framkom liknande definitioner. Julia och Hanna-Mari definierar WLB som möjligheten att balansera både arbete och privatliv. Tova definierar WLB som balansen mellan arbete och privatliv där strukturer finns som möjliggör tid för det man vill och behöver göra.

Att hitta och uppnå en bra balans mellan arbete och privatliv menar respondenterna bygger på en tydlig gränsdragning mellan de två sfärerna. Tova och Hanna-Mari har sedan större delen av deras arbetsliv varit strikta med att lägga undan jobbet efter dagens slut. Jobbmejl, notiser eller arbetsuppgifter läses eller görs inte under kvällar och helger utan i stället riktas fokus mot privatlivets alla delar. Respondenterna vill däremot förtydliga att detta inte heller är något de upplever förväntas av dem från Nordax Bank. Tova menar vidare att utan den tydliga gränsdragningen skulle livet bli ohållbart. Kvällar och helger rymmer en rad aktiviteter och sysslor som behöver göras och tiden för återhämtning är begränsad som den är. Respondenterna upplever inga svårigheter att dra en tydlig gräns mellan arbete och privatliv, varken i hybridform eller när de arbetade heltid på kontoret: ”Jag drar tydliga gränser mellan jobb och privatliv och när jag har jobbat klart så släpper jag jobbet helt” (Tova). Tova menar på att hennes gränsdragning blir lättare att upprätthålla då hon har ett separat arbetsrum i hemmet där hon jobbar från. Således blandas inte familjens gemensamma utrymmen ihop med arbete vilket underlättar gränsdragningen mellan arbete och privatliv när hon jobbar hemifrån.

Julia belyser att balansen mellan arbete och privatliv inkluderar kommunikation och samspel mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Balansen kan se olika ut för olika individer, överenskommelser och upplägg mellan arbetsgivare och arbetstagare anser Julia bör vara individanpassat: ”Jag har exempelvis kollegor i mitt team som har småbarn, för dem underlättar det enormt om de kan jobba hemma några dagar i veckan” (Julia). Vidare menar Julia att både arbetsgivarens och

arbetstagarens behov och viljor behöver tillgodoses för att en hållbar balans ska kunna bibehållas. Arbetsgivarens behov ligger i att arbetstagaren gör det jobb individen är anställd för att göra. Arbetstagarens behov, i detta fall Julias, har varit att få arbeta i hybridform för att få en lugnare arbetsmiljö samt att minska sitt pendlande till och från jobbet. Något som i sin tur bidrar positivt till Julias upplevda balans. Genom kommunikation och samspel mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan bådas behov tillgodoses och en balans skapas. Tova och Hanna-Mari anser att en god kommunikation och relation till sin närmsta chef har varit av vikt för att balansera arbete och privatliv.

Julia och Hanna-Mari menar på att deras upplevda balans mellan arbete och privatliv har varit bra, både när de arbetade heltid från kontoret och numera i hybridform. Däremot menar de att innan Coronapandemin var normen att jobba helt från kontoret och möjligheten till hybridarbete såg annorlunda ut: ”Jag trivs rätt bra med att jobba på kontoret, men man visste inte så mycket annat. Nu när jag kan jämföra är hybridarbete ett mycket bättre upplägg” (Julia). Numera när Julia och Hanna-Mari har arbetat i de båda arbetsformerna, konstaterar båda två att deras upplevda balans mellan arbete och privatliv blivit bättre när de arbetar i hybridform. Detta grundar sig i att hybridarbetet skapat mer tid åt privatlivet då pendling mellan arbete och hemmet försvunnit under vissa dagar i veckan. Vidare menar dem att rasterna under arbetsdagen, då de jobbar hemifrån, kan fyllas med promenader, ärenden eller hushållssysslor som annars hade behövts göras efter arbetsdagens slut. Hanna-Mari lyfter exempelvis upp att hon under tiden hon jobbade heltid från kontoret behövt ta ledigt från sitt arbete för att hinna med privata ärenden såsom läkarbesök. Numera när hon jobbar i hybridform upplever hon inte samma problem.

Tova instämmer likt Julia och Hanna-Mari att hybridarbetet har haft en positiv effekt på hennes upplevda balans mellan arbete och privatliv. Detta beror bland annat på minskad pendling mellan arbetet och hemmet samt en mindre stressig arbetsmiljö i hemmet. Däremot belyser hon att hennes jobb är intensivt och att hon i snitt jobbar över fem timmar i veckan, något som påverkar hennes upplevda balans. I enstaka fall under intensiva perioder kan hon jobba över mer än fem timmar i veckan. Tova belyser även att under hennes intensiva arbetsdagar kan tid för reflektion och utvärdering av arbetet begränsas. Detta menar hon på är en negativ faktor då hon anser att det är viktigt att finna tid för utveckling och förbättring. Vidare menar Tova på att hennes fritid för tillfället är begränsad då hon lägger ca 21 timmar i veckan på hushållssysslor och barnomsorg.

4.2 Flexibilitet

Önskan om en flexibel arbetsform är något samtliga respondenter har gemensamt. Julia tror att det kan gynna arbetsgivare och bidra till en konkurrensfördel att företag erbjuder sina anställda möjlighet till hybridarbete. Detta då hon har en uppfattning om att det har varit många som trivts att arbeta hemma under pandemin. Julia, Tova och Hanna-Mari har alla blivit erbjudna att arbeta i hybridform efter uttryckt önskemål om detta. Hybridarbetets utformning har bestämts i samråd med närmsta

chef, samt med hänsyn till resterande medarbetare i arbetsteamet. Julia och Hanna-Mari arbetar hemifrån två dagar i veckan medan Tova arbetar hemifrån en till tre dagar i veckan.

Respondenterna menar att deras arbete i hybridform möjliggör just den flexibiliteten de efterfrågar. Vidare menar Julia på att flexibiliteten öppnar upp för nya möjligheter i privatlivet för individer generellt. Hon nämner bland annat möjligheten till att kunna kombinera arbete och valet av att bli förälder på ett enklare sätt samt att bosätta sig längre ut från innerstan. Hanna-Mari berättar att hon är förvånad och glad över den flexibilitet Nordax Bank erbjuder: "Nordax erbjuder en flexibilitet som jag inte hade på min tidigare arbetsplats. Jag gillar verkligen att få jobba hemifrån" (Hanna-Mari). Hanna-Mari har enbart arbetat i Sverige under två år och har innan dess arbetat i Dubai. Under hennes tid i Dubai arbetade hon tio timmar per dag, fem dagar i veckan och flexibilitet i arbetsformen eller raster under dagen var begränsad.

Samtliga respondenter menar på att flexibiliteten i form av hybridarbete har varit en stor positiv faktor för deras upplevda WLB. Tova menar på att när hon jobbade från kontoret heltid var hon ofta utmattad och trött efter dagens slut. Arbete från ett kontor inkluderar ofta flertalet människor på samma yta samt störningsmoment såsom ljud och frågor från kollegor är ett faktum: "Det kan vara störande för mig att jobba på kontoret då det är allmänt brus och att kollegor kommer fram för att prata eller fråga saker" (Tova). Vidare konstaterar respondenterna att olika individer kan vara olika känsliga för störningsmoment likt nämnt ovan. Då kontorsmiljön på Nordax Bank utgår från öppna landskap kan ljudnivån tidvis bli hög. Detta gäller framför allt i de rummen där flertalet medarbetare pratar i telefon med kunder. Numera när Tova har möjlighet att jobba hemifrån en till tre dagar i veckan minskas dessa störningsmoment samtidigt som den sociala biten som kontorsarbete medför, blir tillgodosett. Tova konstaterar vidare att hybridarbete är det bästa av två världar. Julia, Tova och Hanna-Mari belyser de faktum att de anser sig få mer arbete gjort de dagar de arbetar från hemmet. Detta då arbetsmiljön blir lugnare vilket gör att samtliga respondenter fokuserar på arbetsuppgifterna bättre.

4.3 Hälsa

En faktor som Julia, Tova och Hanna-Mari menar påverkar deras upplevda WLB är huruvida deras hälsa blir tillgodosedd. Hälsa inkluderar både fysisk och psykisk hälsa vilket är något som är viktigt för samtliga respondenter. För Julia handlar det framför allt om att få tid för att vara ute i naturen tillsammans med vänner och familj. Hanna-Mari lyfter träning, sport, yoga och promenader som viktiga faktorer för att hon ska må bra: "Det är superviktigt för mig att ha tid för att träna, jag gillar sport, yoga och promenader med min hund. Jag vill ha tid för detta och att ta hand om min hälsa" (Hanna-Mari). För Tova handlar det om tid för att hinna vara ute i trädgården och umgås med sina barn, något som hon anser vara en återhämtning som påverkar hennes välmående positivt. Samtliga respondenter lyfter att arbete

kan påverka möjligheterna för att kunna utöva ovan nämnda aktiviteterna för hälsa. Således har arbetsbelastning varit ett återkommande begrepp under intervjuerna.

Julia och Tova menar på att deras arbetsbelastning kan vara hög beroende på när i månaden det är och vid projekt. Respondenterna jobbar båda två i administrativa roller på företagets kravavdelning kallat Collections och arbetsuppgifterna påverkas av månadens kravcykel. Julias roll innefattar bland annat avtalshantering och avtalsgranskning, medan Tova ansvarar för de inkassosamarbeten Nordax Bank har. Således kan Julia och Tova ha mer att göra beroende på när fakturor för lån förfaller och när lån sägs upp. Tova menar vidare på att för att undvika stress så jobbar hon hellre över en timme varje dag än att ha eftersläpande arbetsuppgifter till dagen efter. Hanna-Mari jobbar ut mot kunden och hjälper de kunder med betalningssvårigheter att komma på rätsida med privatlånet de har hos Nordax Bank. Detta kan exempelvis inkludera att sätta upp betalningsplaner med kunden för att kunden ska kunna komma i fas med sina månadsavier. Hanna-Mari beskriver att hennes arbetsbelastning är jämnt fördelad under månaden.

Trots att Tova kan ha intensiva perioder i sin arbetsroll uttrycker hon att hon älskar sitt jobb och att hon trivs bra med de arbetsuppgifter hon har. Julia och Hanna-Mari beskriver på liknande sätt att de trivs bra i sina roller och känner att de har meningsfulla och viktiga arbetsuppgifter. Samtliga respondenter känner att arbetsbelastningen har varit densamma oavsett i vilken arbetsform de har arbetat i. Hanna-Mari tycker inte att hennes arbetsbelastning är för hög, utan anser att den ligger på en, enligt henne, rimlig nivå. Julia upplever inte att hennes arbetsbelastning är för hög bortsett från enstaka perioder då det kan vara mycket att göra. Tova uppfattar hennes arbetsbelastning relativt hög, något som påverkas av intensiva perioder och projekt som har uppsatta tidsgränser att förhålla sig till: ”I min roll är det ett ganska högt tryckt och jag har mycket att göra” (Tova).

4.4 Organisatoriskt stöd

En viktig aspekt enligt Julia, Tova och Hanna-Mari för att uppnå en god WLB är det organisatoriska stödet vilket både inkluderar stöd från organisationen och chefer. För respondenterna har stödet framför allt utgjort möjligheten till flexibilitet i varifrån de arbetar, både under Coronapandemin och tiden efter.

Samtliga respondenter upplever att det finns ett organisatoriskt stöd för medarbetarnas upplevda WLB på Nordax Bank: ”Jag tycker att stödet har varit bra, framför allt att bli lyssnad på angående min önskan om att få jobba flexibelt” (Tova). Hanna-Mari upplever att hon får frihet under ansvar från Nordax Bank och sin chef samt att hon har en god kommunikation med sin chef kring arbete och WLB: ”Flexibiliteten som jag får av Nordax anser jag bidra gott till min balans i livet” (Hanna-Mari). Vidare lyfter hon perioden Juni-Augusti där alla heltidsanställda får avsluta dagen vid 16.00 i stället för 17.00 men får behålla samma lön. Detta menar Hanna-Mari är uppskattat i organisationen och ger henne mer tid åt privatlivet. Julia menar likt Hanna-Mari att hon har en god

kommunikation med sin chef och uppskattar möjligheten att få arbeta hemifrån två dagar i veckan. Hos Julia finns en önskan om att få fortsätta arbeta i hybridform då hennes WLB har förbättrats sen hon började arbeta från hemmet: ”Jag uppskattar den öppna dialogen med min chef och att jag får möjlighet till att arbeta i hybridform” (Julia). Tova känner att hon erbjuds en flexibilitet av Nordax Bank och sin närmaste chef då hon får arbeta hemifrån en till tre dagar i veckan. Tova belyser även att överenskommelser kring hemarbete i anslutning till semester kan ske där både Tova och hennes chef kompromissar för att schemalagningen ska bli så bra som möjligt. Tova uttrycker att hon är mycket nöjd med att jobba i hybridform och att detta förbättrar hennes koncentration. Således upplever även Tova att det finns ett stöd för hennes WLB då hennes individuella behov blir tillgodosedda av hennes arbetsgivare.

Hanna-Mari lyfter även aspekten att göra rätt för sig och att förtjäna det förtroendet som hybridarbete medför. Hon menar att det krävs att man är självgående och produktiv för att arbete från hemmet ska kunna ske på en likvärdig nivå som arbete från kontoret: ”Jag tycker det är superviktigt när man jobbar hemifrån att man är produktiv och självgående, annars blir det svårt att jobba hemifrån” (Hanna-Mari). Vidare menar hon på att alla individer inte uppskattar att jobba i hybridform då det sociala behovet inte blir tillgodosett på samma sätt. Individer som behöver vägledning och stöttning i sitt arbete kan även tänkas ha svårare att få stöd i digitalform. Tova belyser det faktum att olika individer kan ha olika behov. Således fungerar inte samma arbetsform för alla. Detta är något Tova tror kan bli svårt för arbetsgivare att förhålla sig till då det finns många olika behov och önskemål bland anställda. Däremot har samtliga respondenter uppfattningen av Nordax Bank varit duktiga på att möta dessa individuella behov. För medarbetare som har haft önskemål om arbete i hybridform har hybridarbete i olika utsträckningar kunnat erbjudas. De medarbetare som haft önskemål om att jobba heltid från kontoret har fått fortsätta att göra detta då restriktionerna kring hemarbete släpptes.

5. Diskussion

I detta kapitel diskuteras samband och eventuella icke samband mellan tidigare forskning inom WLB, teori och empiri. Inledningsvis utgår diskussionen från den första forskningsfrågan, hur medarbetare upplever deras balans mellan arbete och privatliv. Vidare följer en diskussion kring den andra forskningsfrågan, huruvida medarbetare upplever skillnader i WLB beroende på varifrån de jobbar. Tyngden ligger på förståelsen av den sociala verkligheten som bygger på deltagarnas uppfattning och tolkning.

5.1 Den upplevda balansen mellan arbete och privatliv

En viktig del vid insamlingen av empirin var att undersöka hur varje respondent definierade WLB. Julia, Tova och Hanna-Mari definierade begreppet likvärdigt och trycker på att tid bör finnas för att kunna balansera både arbete och privatliv. Respondenternas definition går i linje med hur Nuzhat & Ahmad (2021) förklarar WLB. Nuzhat & Ahmad (2021) menar att WLB handlar om en jämvikt och stabilitet mellan arbete och privatliv som låter individen engagera sig fullt ut i valda prioriteringar, främja värderingar och ger en känsla av välbefinnande. Även om definitionen av Nuzhat & Ahmad (2021) är något mer detaljerad, visar respondenternas definition på likheter.

Den insamlade empirin visar att respondenterna upplever sig ha en god WLB och det finns flertalet faktorer som ligger till grund för detta. Till en början konstateras det att gränsdragningen mellan arbete och privatliv är vital för att få tid till återhämtning och hälsofrämjande aktiviteter. Ericsson et al. (2019) menar att gränsdragningen mellan arbete och privatliv hos medarbetare blivit alltmer otydlig, vilket kan bero på en ökad intensitet i arbetet för medarbetare. Empirin visar däremot att respondenterna inte upplever svårigheter med att separera arbete och privatliv även om arbetet tidvis kan vara intensivt. Detta beror bland annat på att respondenterna inte upplever förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid från sin arbetsgivare. Empirin visar således på en struktur kring tillgänglighet som endast avser den tid som medarbetarna enligt avtal ska arbeta på, något som enligt Giddens (1984) kan argumenteras för att vara en möjliggörande struktur. Detta då strukturen kring tillgänglighet möjliggör utrymme och tid för andra strukturer inom privatlivet medarbetaren verkar i. Trots att empirin visar på ett tidvis intensivt arbete upplever respondenterna att det finns tid för sociala aktiviteter och stöttning kollegor emellan. Detta menar däremot Ericsson et al. (2019) är något som begränsas vid en ökad intensitet i arbetet då gamla och nya arbetsuppgifter upptar majoriteten av medarbetarnas tid. Således skiljer sig tidigare forskning inom WLB och empirin i frågan om arbetsintensitetens påverkan på gränsdragning och sociala interaktioner medarbetare emellan.

Organisatoriskt stöd visar empirin är en viktig faktor till att respondenterna upplever en god WLB. Bemötandet av individuella behov lyfts som en del i att känna sig förstörd och hörd av sin arbetsgivare. Individer konstateras besitta olika typer av behov, något som skulle kunna vara en svårighet för företaget att hantera. Nordax Bank och deras organisatoriska stöd till medarbetare på både individnivå och organisatorisknivå upplevs av medarbetarna som god. Respondenterna lyfter fram flexibilitet, frihet under ansvar, kommunikation och kortare arbetsdagar under sommarperioden som grundpelare till det upplevda stödet. Amazue & Onyishi (2015) finner i deras studie att upplevt organisatoriskt stöd bidrar positivt till medarbetares WLB. Detta är även något som även tydligt framkommer i empirin då samtliga respondenter upplever det organisatoriska stödet som en faktor till en god WLB.

Abendroth & Den Dulk (2011) lyfter det faktum att organisatoriskt stöd för WLB kan se annorlunda ut beroende på vilket land man undersöker. Detta framgår även i empirin vid jämförelse av arbete i Dubai och Sverige där strukturer inom arbetet ser olika ut mellan länderna. Medarbetarens möjlighet att påverka dessa strukturer påverkar även hur de upplever sin WLB (Giddens, 1984). Detta går i linje med empirin då respondenten uttryckte en förbättring i upplevd WLB då respondenten flyttade och började arbeta i Sverige. Bland annat på grund av att strukturerna som förekom hos svenska arbetsgivare kring arbete och privatliv upplevdes av respondenten bidra till en bättre balans mellan sfärerna. Strukturen blir således en reflektion av aktörens möjlighet att påverka den miljö aktören verkar i (Lamsal, 2012), något respondenten inte ansågs sig ha i Dubai på samma sätt som respondenten har i Sverige.

I empirin framkommer det att välmående och hälsa är viktigt för respondenterna. Detta välmående främjas av aktiviteter efter arbetsdagens slut som bidrar till återhämtning och avkoppling. Abendroth & Den Dulk (2011) menar att konflikter mellan arbete och privatliv kan bidra till negativa effekter i form av fysisk och psykisk ohälsa. Detta framkommer till viss del även i empirin då respondenterna belyser situationer som bidrar till stress och utmattning såsom störningsmoment och ljud på kontoret. Utifrån Abendroth & Den Dulk (2011) slutsats kring konflikter mellan sfärerna kan antagande göras om att en balans mellan arbete och privatliv har positiva effekter på medarbetarnas fysiska och psykiska hälsa. Detta är även något som kan hittas i empirin då respondenterna lyfter gränsdragningen mellan arbete och privatliv som okomplicerad. Således frigörs tid för hälsofrämjande aktiviteter som respondenterna menar på bidrar till en god WLB. Även om vissa situationer kan uppstå på arbetsplatsen eller relaterat till den som i någon form har en negativ effekt på medarbetarnas hälsa framkommer det även att en balans mellan sfärerna finns. Denna balans kommer med flertalet positiva effekter på medarbetarnas hälsa som respondenterna menar väger tyngre än de negativa effekterna.

5.2 Skillnader i WLB beroende på plats

Genom pandemin, som bidrog till nya handlingar, förändrades strukturer för arbete. Detta kan ses i medarbetarnas möjlighet att numera arbeta i hybridform. Strukturer medarbetare befinner sig i kan genom social handling och förändring i normer och regler förändras (Giddens, 1984). Således är heltidsarbete från kontoret inte längre normen utan fler arbetsformer såsom hybridarbete har blivit allt vanligare.

Empirin visar på att respondenterna upplever skillnader i WLB beroende på varifrån de arbetar och att arbete i hybridform förbättrat respondenternas upplevda WLB. Respondenterna belyser det faktum att hybridarbete skapar mer tid åt det privata då faktorer såsom pendling mellan arbete och hemmet minskas. Respondenterna uttrycker även att de har möjlighet att utnyttja arbetsdagens raster till att göra ärenden eller hushållssysslor när de arbetar hemifrån. Detta skapar i sin tur mer tid till fritidsaktiviteter och återhämtning då exempelvis hushållssysslor inte behöver göras efter arbetsdagens slut utan på obetald lunchrast.

Genom empirin och respondenternas upplevelser kring hybridarbetets påverkan på upplevd WLB kan förändringar i strukturer skymtas. Giddens (1984) menar på att strukturer påverkar aktörens handlingar. Således kan antagandet göras att om medarbetarnas handlingar förändras så har strukturen i sig även förändrats eller är i en period av förändring. Detta kan ses i empirin då medarbetarna uttrycker en känsla av att de har en större möjlighet till återhämtning och mer tid till fritidsaktiviteter. Strukturen kring återhämtning och fritidsaktiviteter har genom hybridarbetet fått mer tid och utrymme i medarbetarnas privatliv. Således anses strukturen som möjliggörande då den bidragit till nya sätt för medarbetarna att agera (Giddens, 1984). Detta behöver däremot inte betyda att andra strukturer inom sfären för arbete blivit begränsade till följd av den möjliggörande strukturen för återhämtning och fritidsaktiviteter. Empirin visar att det framför allt är resor till och från arbetet samt hur rasterna spenderas som frigjort tid för medarbetarna.

Konflikter mellan sfärerna blev enligt empirin tydligare under heltidsarbete från kontoret än under arbete i hybridform. Detta bidrar till en stress som enligt Abendroth & Den Dulk (2011) påverkar den psykiska och fysiska hälsan. Respondenterna uttrycker bland annat en frustration över att de inte hann med att göra allt de ville på deras fritid och att de upplevde utmattning samt trötthet efter en arbetsdag på kontoret. På grund av störningsmoment och ljud på kontoret visar empirin på att dessa faktorer kan leda till koncentrationssvårigheter. Något som i sin tur visade sig kunna påverka den upplevda arbetsbelastningen då vissa av respondenterna kunde ha arbete kvar att göra efter dagens slut. Under de dagar respondenterna arbetar hemifrån menar samtliga av dem att de både är mer produktiva och effektiva i sitt arbete. Detta grundar sig enligt empirin på en lugnare och stressfri arbetsmiljö i hemmet. Strukturen kring arbetsmiljö i hemmet kan således anses vara mer möjliggörande enligt definitionen av Giddens (1984) än strukturen kring arbetsmiljön på kontoret. Den stress och störningsfria arbetsmiljön i hemmet möjliggör enligt empirin en ökad produktivitet, effektivitet och förhöjt välmående.

Abendroth & Den Dulk (2011) belyser det faktum att individer med en bristande WLB presterar mindre effektivt än de individer som upplever en god WLB. Detta är något som även kan hittas i empirin då arbete i hybridform, som förbättrat medarbetarnas WLB, genererat en upplevd ökad effektivitet och produktivitet hos medarbetarna. Även om respondenterna inte uttryckt några större svårigheter i att utöva sitt arbete på kontoret visar empirin likheter med tidigare forskning inom WLB.

I empirin framkommer det att det finns en upplevelse om att medarbetare erhåller frihet under ansvar från sin chef och arbetsgivare. Något som för respondenterna uppfattas som att kunna prestera i arbetet oavsett om respondenten jobbar från kontoret eller hemmet. Således kan antagande göras om att det finns en struktur kopplat till hybridarbete som enligt Giddens (1984) både kan anses som möjliggörande och begränsande. Hybridarbete erhålls och fortlöper för individen utifrån premissen att arbetet görs med samma kvalitet och kvantitet som om arbetet hade gjorts från ett kontor. Beroende på huruvida medarbetaren sköter sitt arbete från hemmet kan hybridarbetet fortgå och utgöra en möjliggörande struktur, eller dras tillbaka för att bli till en begränsande struktur då flexibiliteten begränsas.

Arbetsbelastningen och övertidsarbete för medarbetarna visade sig enligt empirin vara oförändrad oberoende arbetsform. Giddens (1984) menar på att strukturer inkluderar de regler och normer som aktörernas handlingar formas av. Även fast empirin visar på att övertidsarbete till viss del är självvalt för att undvika stress i form av exempelvis eftersläpande arbetsuppgifter kan strukturer kring arbetsbelastning även hittas. Samtliga respondenter nämner att de arbetar utifrån företagets kravcykel där vissa perioder i månaden är intensivare än andra. Empirin visar på en struktur där normer finns kring en ökad arbetsbelastning för medarbetare vars arbete påverkas av företagets kravcykel. Utifrån Giddens (1984) formas aktörernas handlingar utifrån dessa regler och normer, vilket kan ses i vissa av respondenternas val av övertidsarbete eller acceptans av periodvis ökad arbetsbelastning. Således hittas likheter i Giddens (1984) påstående om en relation mellan aktörens handlingar och strukturer.

Platsen varifrån medarbetaren arbetar visar enligt empirin vara central i frågan om dess påverkan på upplevd WLB. Detta då arbete i hybridform minskar tiden som behöver läggas på resor till och från jobbet, samt ger möjlighet till att utöva hushållssysslor eller andra privata ärenden på rasterna som frigör tid efter arbetsdagens slut. Utifrån empiri och teori kan även antagande göras att det inte enbart är själva platsen i sig som påverkar respondenternas upplevda WLB, utan även de strukturer runt om platsen. Empirin visar på att strukturer kan förändras vid övergång från kontorsarbete till hybridarbete. Detta kan exempelvis ses i den strukturen rörande flexibla arbetsformer som erhålls genom förtroende för att medarbetaren utför arbetet med samma kvalitet och kvantitet oberoende på vart medarbetaren arbetar. Detta förtroende och arbetsgivarens tillit gentemot arbetstagaren kan argumenteras för varit av mindre vikt under heltidsarbete från kontoret. Detta på grund av arbetsgivarens kontroll över det arbete som utförs i de gemensamma lokalerna. Samtidigt visar empirin att strukturer kan bibehållas oberoende av platsen arbetet utförs ifrån. Detta kan ses i strukturen kring

tillgänglighet, arbetsbelastning och övertidsarbete som respondenterna menar är oförändrad sedan övergången till arbete i hybridform.

6. Slutsatser

I detta kapitel presenteras författarens slutsatser kring studiens syfte och forskningsfrågor. De empiriska och teoretiska problem som tidigare lyfts upp knyts ihop med slutsatserna för att påvisa studiens bidrag till forskningsgapet. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning.

Denna studie avsåg att undersöka WLB i en svensk nischbank. Detta gjordes genom att kolla på hybridarbets roll för upplevd balans mellan arbete och privatliv hos medarbetare. Till en början kan det konstateras att medarbetarna upplever en god WLB och att detta beror på faktorer såsom en god gränsdragning mellan arbete och privatliv samt upplevt organisatoriskt stöd. Vidare visar studiens empiri att medarbetarna upplever en förbättrad WLB när de numera arbetar i hybridform. Detta grundar sig i en frigörelse av tid som kan läggas på återhämtning och fritid. I frågan om hybridarbetets roll för upplevd WLB visar sig platsen och strukturer kring platsen vara centrala. Empirin visar på att strukturer både kan förändras och bibehållas vid en övergång till hybridarbete. Strukturer kopplade till hybridarbete visade sig på flera sätt vara möjliggörande för medarbetarna. Dessa strukturer bidrog även till en förbättrad WLB hos medarbetarna som intervjuades.

Som tidigare nämnt i inledningen bidrog Coronapandemin till en snabb omställning för företag där personal i den mån det gick fick gå över till hemarbete. Numera utgör inte heltidsarbete från kontoret den absoluta normen utan flera arbetsformer har växt fram, såsom hybridarbete. Då undersökningar visar ett ökat intresse hos individer för arbete i hybridform är det således av vikt att undersöka hybridarbetets roll för upplevd WLB hos medarbetare. Denna studie och dess resultat bidrar till kunskap och insikt om samspelet mellan dessa två och visar på att hybridarbetet har en positiv effekt på upplevd WLB. Vidare har tidigare forskning varit oense kring hemarbetets påverkan på upplevd WLB. Forskningen har även varit begränsad till traditionella kontexter såsom heltidsarbete från kontor och barnomsorg. Studiens resultat går i linje med Aguilera et. al (2016) som menar på att hemarbete bidrar positivt till WLB då tid sparas på resor till och från jobbet samt att medarbetaren upplever en mindre stressig arbetsmiljö i hemmet. Studien ger således insikt och kunskap kring hur medarbetare i en svensk nischbank upplever samspelet mellan hybridarbete och WLB, något som i tidigare forskning varit begränsad.

I studien framkommer det faktum att olika individer har olika behov gällande arbetsform, arbetsmiljö och sociala interaktioner, något som kan vara svårt för arbetsgivare att möta. Som förslag till vidare forskning skulle det vara intressant att undersöka hur företag som erbjuder flexibla arbetsformer möter dessa individuella behov och vilken påverkan det har på företagskulturen.

Referenser

Tryckta källor

- Abendroth, A.-K. & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25 (2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation research. Part A, Policy and practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Amazue, L.O. & Onyishi, I.E. (2015). Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictors of Work–Life Balance among Nigerian Bank Employees. *Social indicators research*, 128 (1), 147–159. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1023-5>
- Bakka, J.F., Fivelsdal, E. & Lindkvist, L. (2006). Organisationsteori : struktur, kultur, processer. 5., rev. och aktualiserade uppl. Malmö: Liber.
- Bryman, A. och Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, upplaga 3. Liber:Stockholm (978-91-47-11207-4).
- Ericsson, U., Pettersson, P., Rydstedt, L.W. & Ekelund, E. (2019). Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om ”tredje skiftet”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25 (3-4), 89–
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press
- Jack, S.L. & Anderson, A.R. (2002). The effects of embeddedness on the entrepreneurial process. *Journal of business venturing*, 17 (5), 467–487. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(01\)00076-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(01)00076-3)
- Jack, S.L. & Anderson, A.R. (2002). The effects of embeddedness on the entrepreneurial process. *Journal of business venturing*, 17 (5), 467–487. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(01\)00076-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(01)00076-3)
- Kelliher, C., Richardson, J. & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*, 29 (2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>

- Kurland, N. & Bailey, D. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational dynamics*, 28 (2), 53-68
- Lamsal, M. (2012). The Structure Approach of Anthony Giddens. *Himalayan Journal of Sociology and Anthropology*, 5, 111–122.
<https://doi.org/10.3126/hjsa.v5i0.7043>
- Ahmad, N.A. (2021). Respecting Work-Life Balance While Achieving Success. Techniques and innovations in gastrointestinal endoscopy, 23 (3), 281–284. <https://doi.org/10.1016/j.tige.2020.12.003>
- Skjott Linneberg, M. & Korsgaard, S. (2019). Coding qualitative data: a synthesis guiding the novice. *Qualitative research journal*, 19 (3), 259–270. <https://doi.org/10.1108/QRJ-12-2018-0012>
- Spieler, I., Scheibe, S. & Stamov Roßnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work–nonwork interface. *Journal of organizational behavior*, 39 (10), 1233–1251. <https://doi.org/10.1002/job.2283>

Internetkällor

- Arbetsliv (2021). *Hemarbete kommer att bli en konkurrensfördel*
<https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap/2021/det-kommer-bli-en-konkurrensfordel-att-erbjuda-hemarbete/> [Hämtad 2022-04-11]
- Arbetsmiljöverket (2021). *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/#1>
[Hämtad 2022-05-02]
- Finansliv (2020). *Distansarbete fortsätter för många bankanställda*
<https://www.finansliv.se/artikel/distansarbetet-fortsatter-for-manga-bankanstallda/> [Hämtad 2022-01-03]
- Folkhälsomyndigheten (2021). *Arbeta hemifrån*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/> [Hämtad 2022-01-05]
- Nationalencyklopedin (NE). *Nischbank*
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/nischbank>
[Hämtad 2022-01-03]
- Netigate (2021). *Fler svenskar vill jobba hemifrån efter pandemin*
<https://www.netigate.net/sv/articles/undersokningar/netigates-rapport-pa-tv4-fler-svenskar-vill-jobba-hemifran-efter-pandemin/>
[Hämtad 2022-01-01]
- SCB (2020). *En av tre jobbar hemifrån*
<https://www.scb.se/pressmeddelande/en-av-tre-jobbar-hemifran/>
[Hämtad 2022-05-02]

VD-tidningen (2021). *Företag utmanas i övergången till Hybridarbete*
<https://vdtidningen.se/foretag-utmanas-i-overgangen-till-hybridarbete/>
[Hämtad 2022-05-26]

Tack

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till uppsatsens respondenter som med öppenhet delat deras erfarenheter och perspektiv, utan er hade inte uppsatsen varit möjlig. Tack till Nordax Bank som låtit mig genomföra studien hos er.

Avslutningsvis vill jag rikta ett stort tack till Josefina Jonsson för handledning och stöttning under hela processens gång.

Bilaga 1 Intervjuguide

Inledande frågor

1. Hur länge har du jobbat på Nordax Bank?
2. Vad är din titel?
3. Kan du berätta om dina arbetsuppgifter och hur en vanlig dag kan se ut?
4. Trivs du i din nuvarande roll?

Arbetsituation före Hybridarbete

5. Hur såg din arbetsform ut innan Corona pandemin, och trivdes du med den?
6. Hur många timmar arbetade du i veckan i snitt, och mellan vilka tider?
7. Hur upplevde du din arbetsbelastning när du arbetade från kontoret?

Arbetsituation efter Hybridarbete

8. Hur ser din nuvarande arbetsform ut, och trivs du med den?
9. Hur många timmar arbetar du i veckan i snitt, och mellan vilka tider?
10. Hur upplever du din nuvarande arbetsbelastning när du jobbar hybrid?

Privatliv

11. Har du familj/barn/partner?
12. Vad är viktigt för dig att hinna med att göra på din fritid?
13. Har du hushållssysslor och/eller omsorgsarbete du ansvarar för att göra under din fritid, och hur många timmar i veckan lägger du på detta?
14. Upplever du att du hann med att göra det du ville på din fritid när du arbetade heltid från kontoret?
15. Upplever du att du hinner med att göra det du vill på din fritid under din nuvarande arbetsform?

Work-life balance

16. Hur definierar du work-life balance?
17. Anser du att balans mellan arbete och privatliv är viktigt för dig?
18. Vilka faktorer anser du påverka din balans mellan arbete och privatliv?
19. Hur anser du att din balans mellan arbete och privatliv var när du arbetade från kontoret heltid?
20. Hur anser du att din balans mellan arbete och privatliv är idag?
21. Upplever du skillnader i din balans mellan arbete och privatliv beroende varifrån du jobbar?
22. Hur upplever du stödet för WLB från din arbetsgivare?

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Även om du inte publicerar fulltexten kommer den arkiveras digitalt. Om fler än en person har skrivit arbetet gäller krysset för samtliga författare. Läs om SLU:s publiceringsavtal här:

<https://www.slu.se/site/bibliotek/publicera-och-analysera/registrera-och-publicera/avtal-for-publicering/>.

JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.